

令和5年度事業報告

特別養護老人ホーム

平成 6(1994)年 4月	特別養護老人ホーム 60床開設
平成 12(2000)年 4月	介護保険法上の介護老人福祉施設開設
平成 30(2018)年 10月	9床増床工事(69床)

1 概要について

R5年度事業は、介護人材の確保・欠員補充の影響を大きく受けた。7月～3月末までの9カ月間をかけた常勤介護職4名と非常勤介護職1名の採用をすることができた。また、民間事業から1名の介護職員の派遣を受け、次年度には2名の介護職の採用が内定できた。コロナ感染による職員の休みも重なり、入浴業務に影響が出たり、残業が増加し、有給消化が進まないなど、職員に多くの負担がかかった。主任・副主任を中心にした全員の協力で、乗り越えることができた。

同時に「高機能オムツ」「介護リフト」「自動体位変換マット」等を活用し、職員の負担が過重にならないよう業務効率化を進めた。

入退所状況は、退所17名、入所16名となり、平均介護度は4.1に増加。食事介助、排泄介助の業務負担が増加した。目標稼働率96.5%に対し、実績は+1.4ポイントアップの97.9%、金額で、当初予算比590万円のプラスとすることができた。新規入所希望者数は、前年比で+13%、116人と増加傾向にある。

安立園特養養護老人ホーム7つの基準を基本理念をとし、利用者・家族が安心して暮らし、職員が働き甲斐の持てる職場づくりを目指している。

2 重点目標とその実施状況

(1) 新型コロナウイルス感染症への対応 ⇒ ○

ア 5類への移行、感染者数の増減に合わせて、面会回数、面会時間を可変させた。看取り期の利用者や車椅子での座位保持が厳しい利用者については、感染対策を徹底した上で、居室での面会を行った。また、利用者、家族の要望により、感染への注意を払ってもらい、屋外への外出、法事などの個別対応に協力した。

イ 散発的に14名の職員が家庭内でコロナに感染したが、施設内でのクラスターは防ぐことができた。厚労省から「感染対策手引き（第3版）」の送付があり、これらの指針を参考とした。感染者の症状は比較的軽度に治癒している。

ウ 希望する利用者及び職員に6回目のワクチン接種を行った。7回目以降は、職員個々に自治体と調整し、希望者接種とした。

エ 職員は東京都の補助によるPCR検査を毎週受検した。職場で感染が疑われた職員には、57件の抗原検査を実施したが、陽性者はいなかった。

オ コロナ発生時の感染症BCPの訓練を実施した。利用者への感染を防ぐことができたため「抗ウイルス薬」「酸素濃縮器」などの使用はおこなわなかった。

(2) 人材の確保・育成 → ○

単なる人材集めの手段を考えるだけでなく、ケアすること自体に職員が喜び、充実感を感じられるよう研修をおこない、きちんとした看取りができよう業務プロセスの改善を進めていく

必要がある。

ア 職員研修の継続、強化

- ・看護職員を中心として、「尿道カテーテル」「腎盂腎炎」「精神症状」「便性ショック」「ストーマ」「吐血下血」「胸痛」「服薬」等の医療研修を実施し、前年度よりも内容、回数ともに増え、充実した研修となった。介護職員の医療知識への不安解消につながっている。
- ・マニュアルに沿った夜間救急オンコール研修や感染症対策、虐待防止、身体拘束廃止などの法定研修を非常勤も含めて実施した。
- ・職員希望も考慮し、他法人への6回の訪問研修、3回の受け入れ研修を実施。
- ・新入職員を支えるチューターの成長を促すための研修は実施できなかった。態勢をそろえ次年度への課題とする。

イ 資格取得サポートの継続実施

- ・たん吸引50時間研修は、当園看護師が講師をおこない、2名の介護職員の痰吸引研修が修了した。
- ・ケアマネジャー資格を有する職員2名の資格更新費用を施設負担とした。
- ・介護口腔ケア推進士の受験費用を施設負担とした。

ウ 腰痛労災の予防 →

腰痛労災は昨年度発生は1件であったが、今年度は、3件に増加した。また、慢性腰痛のある職員6名が訪問理学療法士による予防指導を受け、悪化を予防した。腰痛予防のためのノーリフト全体研修は実施できなかったが、「腰痛知らず12の鉄則自己チェック」

を全介護職員におこない、自身の介助方法についての見直しを図った。

エ 後継者育成とバックアップ体制 → △

今まで2名の相談員を配置していたが、内1名が退職したことにより、相談員のバックアップ体制は機能できなくなった。年度末からは、事務パート1名の採用をおこない、相談員の補助をおこなっている。

4月からおこなった人材採用対策では、合計20件の採用面接をおこない、R5年2月～R6年4月1日の期間で退職・異動・病欠した7名の介護補充として、派遣職員1名を含めた9名の補充をおこなった。

オ 介護人材対策 → △

役職者は、ハラスメント研修の中で、今いる大切な人材が退職しないよう「セクハラ」「パワハラ」「いじめ」などの芽の早期発見に努め、「ハラスメント規程」についての研修を行った。事務長直通のメールアドレスを周知し、ハラスメントの未然防止を図った。

外国人介護人材の受け入れがスムーズにできるよう準備を進め、4階職員宿舎の単身者2室の利用がすぐできるよう整備を開始した。

R5年10月には、事務員の努力で「東京都介護職員家賃補助事業」の申請ができた。法人が都の補助を活用し、宿舎として民間賃貸住宅を借り上げ、介護職員に居住してもらい形であり、4名の介護職員の家賃負担をほぼ0円にできた。職員の定着に有効となっている。

(3) 業務プロセスの改善と事業進捗状況のチェック⇒△

ア 特別養護老人ホームの中期計画の点検、見直し → △

令和 6 年 3 月には在宅ケアセンターからの借入金 600 万円の返済を完了できた。

また、汚物除去機から 2 回の水漏れが発生したため、更新時期を繰り上げ、2 月に 2 台で 178 万円の機器更新を実施した。

故障の心配のあるエレベーターは、7 年度から 6 年度更新に繰り上げて実施するよう計画を変更していく予定。（予算 2,000 万円）。

デジタル見守り機器の選定に向けて、他法人研修や東社協のセミナーを通じて、使いやすい機器を選定することができた。令和 6 年度の補助金を使い、「Wi-Fi 環境」（500 万円）と全床「見守り機器」（1000 万円）を整備していきたい。「ナースコール」「インカム」整備は令和 7 年度以降に検討したい。補助金の締め切りは令和 6 年 7 月末日の見込み。

イ 各業務マニュアルの見直し → △

全業務マニュアルの点検はできなかったが、配茶時業務マニュアルや清拭対応者マニュアルなど必要に応じて業務を見直し、マニュアル改正を行った。また、新たに「特養行方不明者対応マニュアル」を作成した。

ウ 外部の専門家との連携 → ○

引き続き、配置内科医、精神科医、皮膚科医、訪問理学療法士との連携を図った。また、訪問歯科医、歯科衛生士との連携で、衛生が不良になりがちな利用者をピックアップして集中して口腔ケアを実施した。理学療法士・作業療法士に関しては、厚労省が、身体機能向上を重視しており、常勤職員としての採用を目指している。

配置医師からは、「看護・介護・相談・栄養の連携がうまく回っており、少々の疾病にも

上手に対応できている。この多職種連携が高稼働率の要因」との評価を得ている。

エ 特養及びショートステイ職員の協力体制 → ○

ショートステイの常勤職員 2 名、非常勤職員 1 名が退職・異動したことで、特別養護老人ホームから 2 名の職員がサポートに入っている。

オ 職員面談の実施 → △

昨年度できなかった看護師を中心として職員面談を行った。介護職員においても、全員ではないが、希望者含めて昨年度以上の方と職員面談を行うことができた。

カ ケアマネジメントの実施 → △

市の実施指導を受け、施設サービス計画書のチェック体制の強化、介護・看護・機能訓練・栄養ケアの 4 分野に対する目標設定など、プロセスの見直しをおこなった。また、L I F E のフィードバックの活用に関しては、データ変化を確認するにとどまっており、個別の計画書への適用ができなかった。

キ 建物の基本設備・備品の更新、メンテナンス

設備更新については、計画に沿って次の内容を実施した。

- ・非常灯交換 8ヶ所実施 1 1 万円（特養 1 0 万円負担）
- ・厨房ボイラー交換 1 6 0 万円（特養 6 3 万円負担）
- ・受変電設備修理 8 4 万円（特養 6 7 万円負担）

3 階南居室の L E D 化（5 0 万円）は、R 6 年度の補助金活用をめざし延期。

ク 業務の合理化の推進と補助金「次世代介護機器導入支援事業」の活用

- ペーパーレス化の具体策として、介護・夜勤日誌の印刷を止め、画面上で確認

することとした。

● 次世代介護機器を導入、活用した。

① スタンディングリフト 40万円×1台（2／3の都の補助）

② 自動体位変換マットレス15万円×2台（2／3の都の補助）

● その他購入し、活用した。

③ ノートパソコンの更新（11台）102万円

④ 介護リフト40万円×1台（3階用）

⑤ スライドボード（2万円）☒3枚

⑥ おしぼりウオーマー（3.5万円）×2台

⑦ ベッドブレーキの交換修理（5台）34万円

・勤務表作成ソフト（10万円）はデモによる導入効果がなく、中止した。

特に②、④は、毎日稼働し、導入効果が大きく、6年度も追加で購入を予定している。国

の方向性は各種業務の活用で業務を効率化することを重視しており、介護負担の強い、

夜間巡回業務、浴室での入浴ケア業務の改善がもとめられている。

ケ 財務の健全化

食材料費の高騰を受け、今年度1日3食の食事代金を1445円から1691円へ値上げを行った。これによって、300万円程度の収入を増やした。

医師・看護・介護の協働が深化したことで、入院者が減少し、稼働率は97.9%（目標比+1.4ポイント）を達成した。収入は、当初予算比で+590万円となった。収入が1,200万円増え、人材不足で人件費が対前年600万円減少したことにより（人件費+

業務委託費) ÷総収入の比率は 72.0%を予想している。R5年度の 79.0%に比べ改善した。

一方で人材難のなか、採用に関する「業務委託費」は増加し、年間で 400 万円を紹介会社に支払った。

(4) 利用者サービスの改善・向上 ⇒ △

ア 看取り介護

年度で 17 名が退所し、内 14 名が施設での看取りであった。現在、100 才を超える利用者は 7 名に増加し、全利用者の 10%を超え、最後のお別れの仕方が重要になっている。看取り期の面会について、感染症対策を講じた上、面会制限を設けずに対応しており、ご家族は最期の別れの時間を作れている。

イ 外出支援

利用者の外出支援は 2 名の相談員が対応していたが、相談員 1 名の退職により 1 名体制になったものの、従来の取り組みを維持し 6 件の外出を支援した。

ウ 地域貢献の継続実施

5 月、近隣の団地自治会との共催で「口の健康教室（オーラルケア）」を実施し、12 名の参加があった。講師は訪問歯科医院の歯科衛生士に依頼できた。2 年目となった「豚汁」の配食サービスは、2 回実施し、45 世帯からの注文に増加した。

エ その他

利用者の転倒による骨折が 2 件発生し、事故防止の研修会を行った。苦情は、特養で 4 件、短期入所で 3 件あった。

3 その他

昨年度依頼した経営コンサルタントの担当者が退職されたため、R5年度の経営コンサルタントへの相談は見合わせた。